

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN WORK FORM  
HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ANDARU PERSADA MANDIRI**

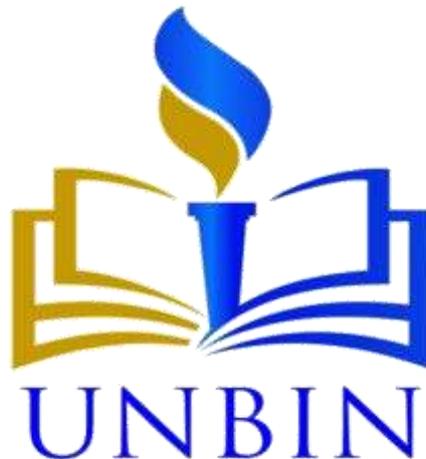
**JURNAL ILMIAH**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN  
MEMENUHI SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA MANAJEMEN**

**OLEH :**

**RISMA RAHAYU**

**NPM (S1-191400132)**



**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA  
2024**

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN WORK FROM HOME  
TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. ANDARU PERSADA MANDIRI  
RISMA RAHAYU  
[rismacima.rr@gmail.com](mailto:rismacima.rr@gmail.com)

---

**Abstark**

Penelitian menggunakan sampling jenuh sebanyak 60 orang. Hasil analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan regresi  $Y = 12.656 + 304 + 353 + e$ . Artinya semakin baik nilai kepemimpinan situasional dan work from home akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pada uji Hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk Kepemimpinan situasional Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  table, jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan signifikan  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan signifikan  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari analisis uji t menyatakan hasil uji variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh secara signifikan dan hipotesis diterima. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai yang diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KP = 12.656 + 304 + 353$$

Nilai koefisien regresi kepemimpinan situasional sebesar 0,304 artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan situasional maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,304 dengan asumsi variabel produk lain bersifat konstan. Nilai koefisien regresi work from home sebesar 0,353 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel work from home maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel work from home bersifat konstan. Artinya semakin baik nilai work from home maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan Situasional, Work From Home, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada tahun 2019 hampir semua Negara dikejutkan oleh pandemic global yang disebut *Corona Virus Disease (Covid-19)* yang berdampak besar bagi kehidupan manusia di dunia yang membuat manusia berada pada kesedihan dan kecemasan mendalam. Akibatnya prosedur tempat kerja dan interaksi manusia telah bergeser. Melarang karyawan berada pada satu tempat kerja dan berkumpul pada satu ruangan (Putra Salain et al.,19-27,2020)

PT. Andaru Persada Mandiri merupakan perusahaan yang menjadi subyek dalam penelitian ini, kantor pusat PT. Andaru Persada Mandiri di Kota Bogor terletak di Ruko Villa Bogor Indah 2 (VBI2) Blok BB1 No.22, Kedunghalang, RT.02/RW.02, Kedunghalang, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat.

Penelitian awal dilakukan, dimana didapatkan data yang menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan yang di alami oleh perusahaan. Permasalahan yang di alami perusahaan yaitu penurunan kinerja karyawan. Perusahaan memberlakukan kerja di tempat secara *offline* sebelum adanya Covid-19. Namun perusahaan menerapkan kerja secara *online* di rumah pada saat pandemic Covid-19.

Presiden Joko Widodo mengintruksikan penerapan kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) di luar rumah, seperti: bekerja, belajar, dan beribadah harus dari rumah. Intruksi Presiden Joko Widodo dapat mengurangi penyeberan virus Covid-19 yang bersumber dari kerumunan, interaksisosial, dan kurangnya penerapan protokol kesehatan (Nadya Safirasari Setiawan,Achmad Room Fitrianto 3229:3242, 2021). Covid-19 mempengaruhi kesehatan dan system pola kerja masyarakat Indonesia. Hal itulah yang menyebabkan kinerja karyawan masih perlu di

tingkatkan lagi. Sebuah perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sebagaimana pada saat penulis melakukan pengamatan. Kinerja karyawan merupakan hasil merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah di tentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Kurniawati, 80:2017) Pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis instansi atau organisasi yang dikelola. Kinerja suatu instansi atau organisasi sangat di tentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumberdaya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

### **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Andaru persada mandiri?
2. Apakah *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andaru persada mandiri?
3. Apakah pengaruh kepemimpinan situasional dapat dilakukan secara efisien jika di terapkan *work from home* pada PT. Andaru persada mandiri?
4. Apakah hambatan *work from home* terhadap kinerja karyawan pada PT. Andaru persada mandiri?

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan Situasional**

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin memiliki peranan yang dominan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, mengatur tentang 2 Pemerintah Daerah dan mengatur organisasi Pemerintah Desa. Sebuah organisasi meletakkan peranan dan gaya kepemimpinan sebagai faktor penentu untuk mewujudkan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin sekaligus merupakan norma tindakan dalam hal mempengaruhi perilaku bawahannya. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Maka dari itu pemimpin harus memiliki kualitas untuk menjawab berbagai tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Terry dan Rue (Wijaya et al., 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Penerapan kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota atau bawahan dan sumberdaya pendukung organisasi. Karena itu jenis organisasi dan situasi kerja menjadi dasar pembentukan pola kepemimpinan seseorang. Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan situasional.

Gaya kepemimpinan situasional dapat mengidentifikasi level tingkat kematangan individu atau kelompok yang hendak dipengaruhi untuk selanjutnya dapat ditentukan gaya kepemimpinan yang sesuai (Mattayang, 2019). Gaya

kepemimpinan situasional dapat memberikan dukungan dalam upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas karyawan dapat sepenuhnya mendukung secara maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan .

Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat perkembangan bawahan sesuai dengan kebutuhan khusus tugas (Wahyudi, 2015:121). Dari sebagian spekulasi di atas, cenderung beralasan bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang adaptif di mana pemimpin terlebih dahulu menganalisis keadaan saat ini dan mencari tahu gaya mana yang tepat untuk diterapkan. Gaya kepemimpinan situasional dapat memberikan dukungan dalam upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas karyawan dapat sepenuhnya mendukung secara maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan situasional adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard yang mengatakan bahwa seseorang pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya (leadership style) dengan tahap pengembangan para bawahannya (follower development level) yakni berdasarkan sejauh mana kesiapan dari para bawahan tersebut untuk melaksanakan suatu tugas yang akan mencakup di dalamnya kebutuhan akan kompetensi dan motivasi (Maryadi & Mustafa, 2017). Dasar dari teori kepemimpinan situasional adalah tidak ada satu gaya kepemimpinan yang terbaik, dimana model ini terletak pada dua konsep dasar yaitu perpaduan antara gaya kepemimpinan dan tahap pengembangan/tingkat kematangan karyawan.

## **Indikator Kepemimpinan Situasional**

Indikator yang diukur dalam gaya kepemimpinan situasional menurut (Hersey dan Blanchard dalam Harbani Pasolong 2013:37).

### **1. Mengarahkan/Telling**

- a. Pemimpin membimbing bawahan, kemudian membeberkan cara melakukannya. Tahap ini seperti gaya pemerintahan despotik.
- b. Memperjelas bagian dari setiap Pemimpin menjelaskan pekerjaan setiap bawahan secara lugas sehubungan dengan tugas yang akan mereka lakukan dalam organisasi.
- c. Korespondensi dua arah yang efektif hubungan komunikasi antara pemimpin dan bawahan berjalan dengan baik, pemimpin menawarkan bawahan kesempatan untuk bereaksi terhadap pesan yang disampaikan.
- d. Pemimpin menentukan pilihan pemimpin dapat mengambil atau menentukan pilihan yang digunakan untuk memberikan masukan dalam menangani suatu masalah dengan cara tertentu sehingga cenderung lebih dikenal oleh semua kalangan.

### **2. Menjual/selling**

- a. Pemimpin menawarkan pemikiran dan pesan kepada bawahan agar mereka mengerti dan tertarik pada siklus dan tugas. Tahap ini meliputi pengawasan dan percakapan proaktif antara pemimpin dan bawahan.
- b. Tingkat kapasitas patuh yang tersirat di sini adalah apa yang dimaksud pemimpin bagi bawahannya untuk memiliki pilihan untuk mematuhi pedomannya.
- c. Dorongan untuk meningkatkan presentasi bawahan pemimpin memberikan penghiburan atau dukungan kepada bawahan baik dalam membangun semangat,

misalnya memberikan inspirasi untuk meningkatkan penampilan bawahannya.

### 3. Berpartisipasi/participating

- a. Tahap ini menggunakan metodologi berbasis suara yang memungkinkan pemimpin member lebih banyak kelonggaran kepada bawahannya. Pemimpin masih berkoordinasi di ruang-ruang tertentu. Meskipun demikian, bawahan berperan penting dalam menentukan pilihan dan memutuskan bagaimana menyelesaikan tugas.
- b. Orang yang Penuh Perhatian Pemimpin berubah menjadi orang yang penuh perhatian terhadap setiap penilaian atau hal yang dikomunikasikan oleh setiap bawahan.
- c. Mendukung bawahan dalam menentukan pilihan Pemimpin mendukung bawahan dalam menentukan pilihan untuk mengatasi sesuatu atau masalah yang terjadi dalam organisasi.
- d. Memberi pujian atas pencapaian tugas bawahan pemimpin dengan cepat memberikan pujian atas pencapaian setiap tugas yang diselesaikan oleh setiap bawahan.

### 4. Mendelegasikan/delegating

- a. Ini adalah tahap terakhir di mana pemimpin benar-benar "lepastangan" dari cara bawahan bekerja. Dapat dikatakan, pemimpin tidak, pada titik ini terlibat dengan interaksi dinamis yang representatif.
- b. Memeriksa kegiatan bawahan mereka pemimpin secara konsisten menyaring kegiatan bawahan mereka di tempat kerja (Siswanto dan Hamid. Dalam Mattayang, 15:2019). Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala

kompleksitas organisasi. Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap yang menonjolkan "kekuasaan" antara lain:

- a. Kencenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain.
- b. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan.
- c. Pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

### **Work From Home**

Work From Home (WFH) artinya adalah bekerja dari rumah. Secara umum Work From Home diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor. Entah dari ruma, dari café atau restoran sesuai dengan keinginan karyawan. System kerja WFH memang memiliki fleksibilitas yang tinggi. Istilah WFH (Work From Home) sudah bukan hal yang asing lagi di dengar terutama pada saat di masa pandemi Covid-19 melanda. Akibat penyebaran virus yang sangat pesat banyak perusahaan yang memilih untuk melaksanakan kerja dengan sistem WFH.

Work From Home dapat dikatakan juga bekerja tetapi tidak berada di lingkungan kerja atau lingkungan yang formal. Menurut (Ashal, 2020) pekerjaan yang dilakukan secara jauh atau tidak langsung dari kantor melalui di dalam kediaman sendiri. Oleh sebab itu, pekerja tidak akan bertemu secara fisik. Work From Home (WFH) adalah sebutan yang sering digunakan oleh karena virus covid-19 yang membuat kita semua harus mengisolasi diri dan menjaga jarak dengan sesama. Menurut (Mustajab, dkk., 2020), adanya perubahan dalam organisasi dalam pemberian pekerjaan atau tanggung jawab kepada para pegawai dengan memberikan

larangan bagi pegawai untuk tidak bekerja di kantor dan berkumpul di satu ruangan yang sama, sehingga membuat pegawai harus bekerja di rumah dan hal tersebut dinamakan Work from Home (WFH). WFH mungkin terlihat lebih mudah namun Menurut (Gadecki et al., 2018) bekerja dirumah dapat diartikan sebagai memiliki dua dunia (baik privat maupun publik, keluarga dan pekerjaan) secara bersamaan dalam satu lingkungan yang terbatas. Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Farell Kathleen (2017).

### **Indikator Work From Home**

Menurut (Timbal dan Mustabsat 2686-5661:2016) dalam Farreell Kathleen (2017), terdapat indikator dari work from home diantaranya adalah :

1. Lingkungan kerjafleksibel

Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan, dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

2. Gangguan stress

Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.

3. Kedekatan dengan keluarga

Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dengan kegiatannya.

4. Kesehatan dan keseimbangan kerja

Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seseorang adalah suatu hal yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

5. Waktu perjalanan

Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.

6. Kreativitas dan produktivitas tinggi

Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.

7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

Ada tiga dimensi penerapan atau terwujudny *awork from home* yang dikemukakan oleh (Gadecki et al.,2621-2331:2018) yaitu:

- a. Ruang : transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) kedalam ruang publik semu.
- b. Waktu: penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua yang berbeda system waktu. Waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas professional), yang tumpang tindih.
- c. Peran sosial: narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah peran dan posisi *telework* yang konstan dilakukan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi atau organisasi. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara pegawai dan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis instansi atau organisasi yang dikelola. Kinerja suatu instansi atau organisasi sangat di tentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumberdaya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan hasil merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah di tentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Kurniawati, 80:2017) Pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis instansi atau organisasi yang dikelola. Kinerja suatu instansi atau organisasi sangat di tentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumberdaya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Sedangkan kinerja karyawan memiliki lima indikator, yaitu : Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

(1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

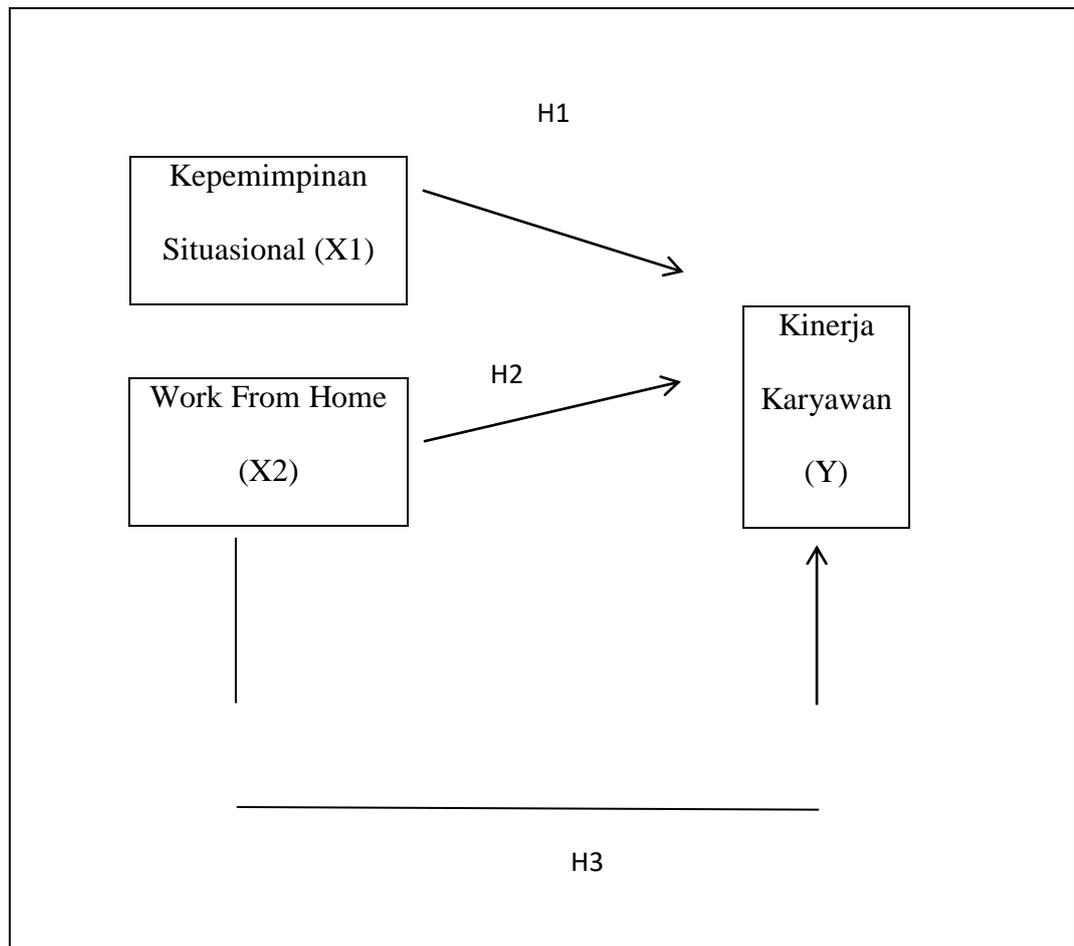
## **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sudarmanto dalam (Kurniawati. 80:2017) terdapat lima indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**

### Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan Situasional

X<sub>2</sub> : Work From Home

Y : Kinerja Karyawan

H1 : Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Work From Home Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kepemimpinan Situasional dan Work From Home Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

## **Metode Penelitian**

Metode pada penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif yang bersifat kausal. Metode asosiatif kausal digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel atau lebih yang setiap hubungannya memiliki sebab dan akibat.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Andaru Persada Mandiri dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang. Sample pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif .

## **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner dan studi kepustakaan.

## **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, karakteristik responden, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis, koefisien determinasi, dilengkapi dengan pengujian uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

## **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kuesioner yang dipakai akurat atau tidak. Uji validitas yaitu sejauh mana kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur melakukan fungsinya dalam mengukur yang seharusnya diukur (Wahyudi 2020:2). Uji validitas dilakukan dengan signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid apabila  $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ .

## **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Wahyudi 2020:4). Uji reliabilitas menggunakan uji statistik Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Variabel yang dinyatakan reliabel adalah apabila koefisien reliabilitasnya  $\geq 0,6$  atau mendekati angka 1.

## **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat yang harus dipenuhi serta bertujuan untuk menguji kelayakan dari model regresi apakah terdapat masalah-masalah asumsi klasik atau tidak, dimana dapat diuji melalui tiga jenis pengujian yaitu normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

## **Analisis Regresi**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variable (dependen)

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(sumber:Sugiyono,8 : 2018)

## **Uji Hipotesis**

### **a. Uji t**

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table, jika t hitung  $>$  t tabel dan sigifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika t hitung  $<$  t tabel dan signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

b. Uji F

Dapat dilihat bahwa hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan F hitung 14.041 dengan nilai sig .000 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya untuk mencari nilai F tabel dan dibandingkan dengan nilai F hitung. Telah diketahui sebelumnya bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, maka perhitungan adalah  $df = n - k - 1$ , dimana “k” merupakan jumlah variabel “independent” dan “n” merupakan jumlah sampel penelitian, sehingga  $df = 100 - 2 - 1 = 97$ . Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh F tabel sebesar 3,06 dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05.

## HASIL PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel yang berasal dari populasi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan pada variabel digital marketing, produk inovasi, dan keputusan pembelian dengan menggunakan tekn

menggunakan tekn

sebagai berikut:

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.81042731
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.037
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 2

Dalam hasil output SPSS ketentuannya adalah apabila data memiliki nilai signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

## Uji Multi Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas atau tidaknya. Dalam uji ini, yang dilihat yaitu melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.656	3.005		4.212	.000		
	KEPEMIMPINAN SITUASIONAL	.304	.098	.292	3.094	.003	.899	1.113
	WORK FORM HOME	.353	.114	.292	3.095	.003	.899	1.113

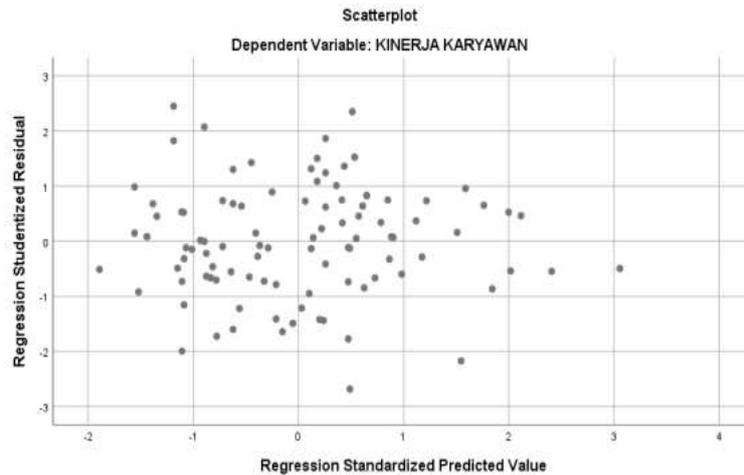
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Gambar 3**

Berdasarkan table dari output diatas dapat dilihat bahwa variabel tolerance dari kepemimpinan situasional (X1) adalah 0.899, dan work from home (X2) 0.899. Sementara VIF kepemimpinan situasional (X1) 1.113 dan work from home (X2) 1.113. Maka pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji regresi Heteroskedastisitas dalam regresi ini menggunakan *Scatterplot* adalah sebuah grafik yang di plot poin untuk titik yang menunjukkan hubungan antar dua pasang data.



**Gambar 4**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian di atas menggunakan grafik *Scatterplot* dimana grafik tersebut memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, memiliki hasil yang menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh kepemimpinan situasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Andaru Persada Mandiri.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data pada variabel kepemimpinan situasional (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y). hasil yang didapat adalah bahwa variabel kepemimpinan situasional (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT. Andaru Persada Mandiri. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan

karena adanya kepemimpinan yang baik dan peduli terhadap karyawan, selain itu berdasarkan hasil observasi dan pengambilan data, pengaruh Kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan disebabkan juga oleh pemimpin berani melakukan perubahan inovasi dalam mengambil keputusan. Dengan demikian variabel kepemimpinan situasional berperan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno 213:2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berperan penting terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “kepemimpinan situasional (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Andaru Persada Mandiri” dapat diterima.

Sebagaimana yang telah dilakukan uji parsial (uji t) dari hasil yang sudah diketahui bahwa nilai t hitung  $3,060 > t$  tabel  $1,979$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh kepemimpinan situasional (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Andaru Persada Mandiri.

2. Pengaruh work from home (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Andaru Persada Mandiri.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data pada variabel work from home (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Hasil yang didapat adalah bahwa variabel work from home (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Andaru Persada Mandiri.

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa work from home mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya kepedulian karyawan untuk taat dan patuh terhadap ketentuan dan konsekuensi dalam bekerja, selain itu berdasarkan hasil observasi dan pengambilan data, pengaruh work from home

terhadap kinerja karyawan disebabkan juga oleh adanya tindakan disiplin dan bertanggung jawab dari setiap karyawan pada perusahaan.

3. Pengaruh kepemimpinan situasional (X1), dan work from home (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Andaru Persada Mandiri.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data pada variabel kepemimpinan situasional (X1), dan work from home (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hasil yang didapat adalah bahwa variabel kepemimpinan situasional (X1), work from home (X2), secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Andaru Persada Mandiri.

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa karyawan sudah merasa puas atas kepemimpinan situasional yang di terapkan terhadap karyawan, di karena kan kepemimpinan situasioan dan work from home secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diketahui bahwa hasil uji parsial yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Andaru Persada Mandiri. Maka dapat diartikan semakin baiknya kepemimpinan, maka akan menjadikan kualitas dan kuantitas dengan sangat terbaik. Sebagaimana yang telah dilakukan di uji determinasi ( $R^2$ ) dari hasil yang sudah diketahui bahwa nilai Standart Error of The Estimate adalah sebesar 3.498 yang berarti menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi kepemimpinan situasional dan work from home terhadap kinerja karyawan pada PT. Andaru Persada Mandiri adalah sebesar 3.498.

Dengan demikian kesimpulannya adalah diperoleh angka R sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepemimpinan situasional, dan work from home kinerja karyawan pada PT. Andaru Persada Mandiri.

## **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitiannya yang dilakukan oleh peneliti mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan”** yang telah diinterpretasikan serta berdasarkan tinjauan pustaka, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dalam katagori cukup baik dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan Situasional dengan indikator mengarahkan (telling), melatih (selling), partisipasi (participating), delegasi (delegating) dikemukakan bahwa responden menyatakan dalam kategori cukup baik Hal ini berarti dalam melakukan pekerjaannya pimpinan telah melakukan pengaruh terhadap bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan situasi yang diharapkan dengan tujuan tercapainya optimalisasi bawahan didalam bekerja sehingga terhindar dari kesalahan kerja dan kerja menjadi cepat selesai dan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai tersebut.
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel Work From Home Penerapan kerja WFH menurut persepsi karyawan PT. Andaru Persada Mandiri respon yang positif. Hal positif yang diperoleh karyawan dari penerapan kerja WFH sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja adalah konsep perencanaan system kerja terarah, memperkuat system komunikasi, pengadaan training manager, sosialisasi system alur penerapan kerja dari rumah (work from home), dan evaluasi system efektivitas penerapan kerja dari rumah. Indikator yang memberikan nilai tertinggi pada tingginya nilai kerja WFH adalah dukungan teknologi

3. Dari hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan dalam katagori cukup baik dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian bahwa responden menyatakan cukup baik hal ini dapat diketahui pegawai telah berusaha mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan maksimal meskipun masih ditemuinya pegawai belum melaksanakan penyelesaian tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan namum setiap pekerjaan pegawai dapat diselesaikan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya serta pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang dan tuganya masing-masing.
4. Berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Andaru Persada Mandiri. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan Situasional yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahan maka kinerja karyawan menjadi lebih maksimal

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti bermaksud memberikan saran dengan tujuan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut :

1. Bagi PT. Andaru Persada Mandiri
  - a. Diharapkan pimpinan perusahaan selalu berupaya memberikan dukungan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan.

Upaya nyata yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan selalu berusaha untuk menampung segala bentuk keluhan yang telah disampaikan oleh karyawan. Upaya tersebut dilakukan dalam rangka untuk memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan para karyawan merupakan upaya yang terbaik para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

- b. Pimpinan diharapkan selalu berupaya untuk melakukan pengawasan atas aktivitas yang dilakukan para karyawan di perusahaan, sehingga segala bentuk peraturan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Bagi pihak lain. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, yang meliputi: stress kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, iklim organisasi dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kurniawan Destri (2021), *Pengaruh Work Frome Home (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar 2021
- Wibawa Satri Kadek I, Wayan Novi Budiasni Ni (2022), *Pengaruh Work From Home Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupateng Buleleng*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Kabupaten Buleleng 2022
- Setiawan Safirasari Nadya, Fitrianto Room Achmad (2021), *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia 2021
- Khotimah Husnul Nur (2021), *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Work-Life Balance (WLB) Di Masa Covid-19*, Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makasar 2021
- Nugraha Rahmat Roni (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Badan Pengembangan SDM, PENATA MUDA TK I/ III/b WIDYAISWARA PERTAMA*, Bandung 2017.
- Sutrisno Slamet (2021), *Metode Work From Home dan Kinerja Karyawan Analisis Perusahaan Sektor Non Esensial Dalam Kondisi Pandemi*, Institut Digital Bisnis Indonesia, 2021

Harahap Fialy Sandhi, Tirtayasa Satria (2020) , *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, 2020

Wanasaputra dan Liliana Silvera Dewi (2018), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek, Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra*, Surabaya 2017

Anggraini Ayu Trisna, Manafe Adrie Leonard (2021), *Karakteristik Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Old Town White Coffe, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya* , Surabaya 2021